

อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาพทางจิต  
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม  
โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน  
The Influence of Atmosphere Perception in the Organizational Affecting  
Mental Health of Registered Nurse in Hospital Under Ministry of Defense  
with Autonomy, Competence and Relatedness to Mediator Variable

<sup>1</sup>ธนาทิพย์ บุญเจริญผล และ <sup>2</sup>สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล

<sup>1</sup>Thanathip Booncharoenphol and <sup>2</sup>Sittipong Wattananonsakul

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Master of Arts Program in Applied Psychology, The Graduate School Administration,

Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: <sup>1</sup>thanathip.booncharoenphol@g.swu.ac.th, <sup>2</sup>sittipongw@g.swu.ac.th

Received November 10, 2022; Revised November 28, 2022; Accepted December 16, 2022

## บทคัดย่อ

สุขภาพทางจิต เป็นอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง และต่อสถานการณ์ในอดีต เหตุการณ์ที่เผชิญอยู่ ตามการรับรู้และตัดสินใจด้วยตนเอง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาพทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ 2) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาพทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร อิสระแห่งตน ความสามารถ สัมพันธภาพ และสุขภาพทางจิต ทุกโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพทางจิต

ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

**คำสำคัญ:** การรับรู้บรรยากาศในองค์กร; อิสระแห่งตน; ความสามารถ; สัมพันธภาพ; สุขภาวะทางจิต

## Abstract

Mental health is emotions, feelings, thoughts of person towards himself and to past situation encountered events according to perception and self-determination. This article aimed to 1) build and develop models of the causal relationship of atmosphere perception in the organizationally affecting mental health of a registered nurse in a hospital under the Ministry of Defense with autonomy, competence, and relatedness to a mediator variable, and 2) study the influence of atmosphere perception in the organizationally affecting mental health of a registered nurse in a hospital under the Ministry of Defense with autonomy, competence, and relatedness to a mediator variable. The sample was taken from 210 registered nurses in hospitals under the Ministry of Defense. The research tools were questionnaires. Analysis of data by frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling. The research results were as follows: 1) verifying the structural validity of variables were atmosphere perception in the organizational, autonomy, competence, relatedness and mental health all measurement models are consistent with empirical data; and 2) atmosphere perception in the organizational affecting mental health of registered nurse in hospital under Ministry of Defense with autonomy, competence and relatedness to mediator variable.

**Keywords:** Atmosphere perception in the organizational; Autonomy; Competence; Relatedness; Mental health

## บทนำ

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือโรงพยาบาลทหารสังกัดตามกองทัพต่างๆ โดยดำเนินการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันและกำจัดโรค ซึ่งมีบริบททางภารกิจทางทหาร ทั้งในยามปกติ ยามเมื่อเกิดภัยพิบัติ ยามเมื่อเกิดโรคระบาด และยามสงคราม ซึ่งพยาบาลวิชาชีพสังกัด โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหมต้องมีการฝึกฝนการพยาบาลในสถานการณ์เหล่านี้ด้วย เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพภายใต้สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและ

ค่านิยมองค์การแบบทหาร ผู้ปฏิบัติงานจึงอยู่ในสภาวะเต็มใจและจำยอม (บุญลือ วงษ์ท้าว, 2007) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงเกิดภาวะเครียดจากการทำงาน อาจแสดงออกถึงอาการ เศร้าหมอง โดดเดี่ยว หงุดหงิดง่ายและวิตกกังวล (นัยนา แสงทอง, 2555)

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self – Determination Theory: SDT) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาทางด้านแรงจูงใจ อธิบายการเกิดพฤติกรรมในส่วนกระบวนการของแรงจูงใจ อารมณ์ ความรู้สึก และบุคลิกภาพ ทฤษฎีดังกล่าวอธิบายถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล พฤติกรรมบุคคลในสังคม รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรของบุคคล โดยทฤษฎีสำคัญที่มีแนวคิดด้านสถานการณ์ (Ryan & Deci, 2006) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีย่อย คือ ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานด้านจิตใจ (BPN) ภายใต้ทฤษฎีความการกำหนดตนเอง (Self-Determination) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับสุขภาวะทางจิต ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความต้องการมีอิสระ 2) ความต้องการมีความสามารถ และ 3) ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี คือ หากบุคคลได้รับการได้รับการสนับสนุนความต้องการพื้นฐานด้านจิตใจทั้ง 3 ลักษณะก็จะส่งผลให้ระดับสุขภาวะทางจิตเพิ่มขึ้น แต่หากบุคคลถูกขัดขวางก็จะเกิดผลในทางตรงกันข้าม

ปัจจัยภายในตัวบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดระดับลงของสุขภาวะทางจิต ในลักษณะของความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีอิสระแห่งตน ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต และยังพบว่าเมื่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้รับการตอบสนองจนบุคคลเกิดความพึงพอใจ ก็จะมีการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะทางจิต สอดคล้องกับงานศึกษาของ Hall & Schneider (1972) พบว่า ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในการทำงานที่เข้ามามีส่วนในการอธิบายทฤษฎีการกำหนดตนเอง คือ บุคคลมีแนวโน้มพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับประสบการณ์นั้น หากได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมาเป็นแรงส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงาน ไม่ใช่แรงที่เกิดจากความสนใจของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มใช้แรงขับ เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ ที่อยู่ภายในของตนเอง เข้าร่วมกับการกระทำเพื่อจัดการการกำกับจากภายนอกเป็นกระบวนการทางธรรมชาติในการเปลี่ยนแปลงจากการกำกับพฤติกรรมจากภายนอกตนเองไปสู่การกำกับตนเอง สอดคล้องกับงานศึกษาของ Ryan & Deci (2006) พบว่า ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เนื่องจากเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองเชิงบวก ส่งผลให้เกิดสุขภาวะทางจิต หากความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้าน คือ การมีอิสระ การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้รับการสนับสนุนในที่ทำงานพนักงานจะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นอิสระ

จะมีสภาวะทางจิตที่ดี ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระ การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้พบว่า ยังไม่ปรากฏแพร่หลายเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิต โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างนโยบายสำหรับการส่งเสริมสภาวะทางจิตกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 2 โมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 3 โมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### การทบทวนวรรณกรรม

#### การรับรู้บรรยากาศในองค์กร

Litwin & Stringer (1968) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่ามีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์การที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน ประเภทบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างของงาน 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้ง 6) มาตรฐานและความ

คาดหวังผลการปฏิบัติงาน 7) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ซึ่งความเกี่ยวข้องระหว่างกันของบรรยากาศเหล่านี้มีผลกระทบต่ออารมณ์ สำหรับโรงพยาบาลมีภารกิจจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การตามนโยบายภาครัฐ

### ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination)

Ryan & Deci (2006) ได้เสนอว่าถ้าต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ต้องทำให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) 3 ประการก่อน ได้แก่ การมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะสร้างแรงจูงใจภายนอกแบบบูรณาการ (integration extrinsic motivation) ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน ความต้องการเหล่านี้กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งพื้นฐานของความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ มีรายละเอียดดังนี้ 1) การมีอิสระแห่งตน (Autonomy) หมายถึง การที่มนุษย์รู้สึกสิ่งที่ปฏิบัติจากการเลือกด้วยตนเอง และปฏิบัติเองจากประสบการณ์ของพฤติกรรมที่ได้วางแผนไว้ด้วยตนเอง เป็นขั้นตอน จากภายในจิตใจที่สะท้อนถึงการสนับสนุนความสอดคล้อง และสิ่งที่เกี่ยวข้องของการกระทำ รวมไปถึงความต้องการไปสู่การปฏิบัติด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมโยงไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งมีความหลากหลายจากการเริ่มต้นโดยการควบคุม บังคับ ไปสู่การสนับสนุน การกำกับตนเองอย่างมีอิสระ 2) การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการรู้สึกมีประสิทธิภาพในสิ่งที่ทำ เมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจพวกเขาจะรู้สึกถึงความเชี่ยวชาญในสภาพแวดล้อมของตนและรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน ความสามารถจะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกทักษะในความท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ถ้างานยากเกินไปหรือง่ายเกินไปความรู้สึกของความสามารถจะลดลง มนุษย์มีความเชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จในพฤติกรรมที่สามารถกำหนดความสามารถ 3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความใกล้ชิด มีความเชื่อมโยง หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รู้สึกถึงความห่วงใยจากการกระทำของบุคคลอื่น รู้สึกอบอุ่น รับรู้ถึงการมีส่วนร่วม ความเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเกิดจากบุคคลอื่น

### สุขภาวะทางจิต

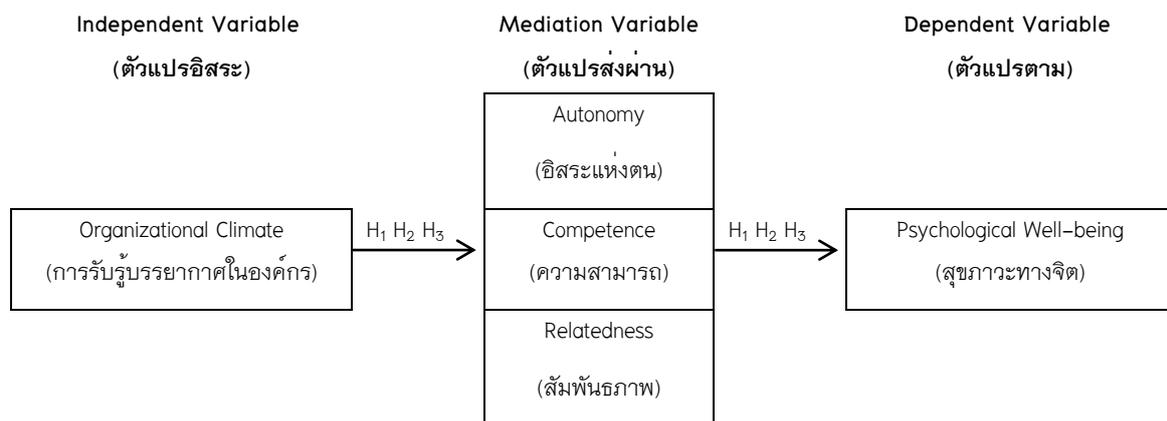
Ryff (1989) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีไว้ 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การมีอิสระแห่งตน (autonomy) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลสามารถแสดงความรู้สึก สามารถใช้ความคิดในการกำกับพึ่งพาตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง และประเมินตนเองได้ถูกต้อง รวมถึงการมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริง มีการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 2) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (environmental mastery) หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีอิทธิพลในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับชีวิตของตนเอง 3) ความเจริญส่วนบุคคล (personal growth) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นวิธีที่

บุคคลประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะ และคุณภาพของตน เพื่อเข้าสู่จุดมุ่งหมายในชีวิตและกำหนดเป้าหมาย ในการตระหนักและเพิ่มศักยภาพของตนเอง 4) การมีเป้าหมายในชีวิต (purpose in life) หมายถึง การแสวงหาความสุข โดยการนำพาตนเองในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการวางแผนที่ดี ทำให้บุคคลได้รับความสุขในชีวิตอย่างแท้จริง โดยเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจเพื่อมีพลังมุ่งไปสู่อนาคต 5) การยอมรับในตนเอง (self-acceptance) หมายถึง การที่บุคคลรู้จักภาพพจน์ของตนเอง เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี รู้จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง รวมทั้งรู้จักภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง 6) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นรอบข้าง (positive relations with others) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีกรอบแนวคิดวิจัยดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 546 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 210 คน กำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตามกฎ Rule of thumb (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) ที่เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 25 หน่วยต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ ซึ่งในการศึกษานี้ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 7 พารามิเตอร์ ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์จึงไม่ควรน้อยกว่า 175 หน่วย และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของการเก็บข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ทำให้ในการศึกษาวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดของ Ryff (1989) และออกแบบให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วยตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 การพัฒนามาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร จำนวน 25 ข้อ แบบวัดอิสระแห่งตน จำนวน 15 ข้อ แบบวัดความสามารถ จำนวน 5 ข้อ แบบวัดสัมพันธภาพ จำนวน 5 ข้อ แบบวัดสุขภาวะทางจิต จำนวน 30 ข้อ

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 ข้อคำถามมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 ทุกข้อ ผู้วิจัยจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่นต่อไป ส่วนการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.95 อิสระแห่งตน มีค่าเท่ากับ 0.92 ความสามารถ มีค่าเท่ากับ 0.88 สัมพันธภาพ มีค่าเท่ากับ 0.92 และสุขภาวะทางจิต มีค่าเท่ากับ 0.90

วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็น สาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) โดยใช้ค่าสถิติ ที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003) โดยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS)

## ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 37 ถึง 72 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.42, df = 3, p-value = 0.23, ค่า RMSEA = 0.45, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.59–0.86 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความอบอุ่น ( $\beta = 0.86$ ) การสนับสนุน ( $\beta = 0.84$ ) โครงสร้าง ( $\beta = 0.68$ ) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ( $\beta = 0.59$ ) ตามลำดับ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรอิสระแห่งตน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 47 ถึง 68 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลอิสระแห่งตน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.15, df = 3, p-value = 0.18, ค่า RMSEA = 0.21, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.66–0.95 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ การกระทำ ( $\beta = 0.95$ ) ความคิด ( $\beta = 0.71$ ) และอารมณ์ ( $\beta = 0.66$ ) ตามลำดับ

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความสามารถ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรความสามารถ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 31 ถึง 74 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยันของโมเดลความสามารถ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.39,  $df = 2$ ,  $p\text{-value} = 0.25$ , ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่นับสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.53–0.90 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ การตัดสินใจทำสิ่งใดแล้วจะมุ่งมั่นที่จำทำต่อไปจนสำเร็จ (CO1) ( $\beta = 0.90$ ) เมื่อวางแผนที่จะทำสิ่งใดแล้วจะสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ (CO2) ( $\beta = 0.83$ ) ความล้มเหลวทำให้สู้ต่อไป (CO5) ( $\beta = 0.59$ ) การเป็นคนไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาอะไรๆ (CO4) ( $\beta = 0.56$ ) และ การไม่ล้มเลิกการทำงานก่อนที่จะทำงานนั้นสำเร็จ (CO3) ( $\beta = 0.53$ ) ตามลำดับ

4. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสัมพันธภาพ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรสัมพันธภาพ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 34 ถึง 86 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสัมพันธภาพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.47,  $df = 3$ ,  $p\text{-value} = 0.71$ , ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่นับสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสัมพันธภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.57–0.95 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ดี (RE2) ( $\beta = 0.95$ ) ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RE1) ( $\beta = 0.91$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (RE5) ( $\beta = 0.86$ ) การมีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (RE3) ( $\beta = 0.75$ ) และการไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน (RE4) ( $\beta = 0.57$ ) ตามลำดับ

5. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสุขภาวะทางจิต ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 31 ถึง 70 ผลการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสุขภาวะทางจิต พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.24, df = 6, p-value = 0.28, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.98 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.44–0.86 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ( $\beta = 0.86$ ) การมีเป้าหมายในชีวิต ความเป็นตัวของตัวเอง ( $\beta = 0.80$ ) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ( $\beta = 0.64$ ) การพัฒนาตนเอง ( $\beta = 0.54$ ) และการยอมรับตนเอง ( $\beta = 0.44$ ) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยมีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าสถิติ							
	M	SD	C.V.	Min	Max	Sk	Ku	ระดับ
<b>การรับรู้บรรยากาศในองค์กร</b>								
ด้านโครงสร้าง	3.87	0.52	10.27	2.60	5.00	0.00	-0.07	เห็นด้วยมาก
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.78	0.52	12.27	2.40	5.00	0.14	-0.45	เห็นด้วยมาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.48	11.23	2.60	5.00	-0.08	-0.01	เห็นด้วยมาก
ด้านความอบอุ่น	4.10	0.65	14.42	2.00	5.00	-0.38	-0.19	เห็นด้วยมาก
ด้านการสนับสนุน	3.96	0.67	13.45	2.00	5.00	-0.28	-0.17	เห็นด้วยมาก
<b>อิสระแห่งตน</b>								
ด้านความคิด	3.09	0.45	12.20	2.20	4.20	0.30	-0.29	เห็นด้วย
ด้านอารมณ์	3.43	0.50	13.25	2.40	5.00	0.99	1.12	เห็นด้วยมาก
ด้านการกระทำ	3.14	0.58	11.33	1.60	5.00	0.96	2.04	เห็นด้วย
<b>ความสามารถ</b>								
ความสามารถ	4.06	0.54	13.29	3.00	5.00	-0.21	-0.71	เห็นด้วยมาก
สัมพันธภาพ								
สัมพันธภาพ	4.06	0.61	14.38	2.00	5.00	-0.06	-0.56	เห็นด้วยมาก
<b>สุขภาวะทางจิต</b>								
ด้านการยอมรับตนเอง	2.98	0.54	12.29	1.80	4.60	0.32	-0.02	เห็นด้วย
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต	4.04	0.63	11.40	2.20	5.00	-0.52	-0.17	เห็นด้วยมาก
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	2.38	0.84	14.70	1.00	5.00	0.59	0.71	เห็นด้วยน้อย
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.83	0.43	13.18	2.80	4.80	-0.50	-0.44	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติ							
	M	SD	C.V.	Min	Max	Sk	Ku	ระดับ
สุขภาวะทางจิต								
ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	3.59	0.39	15.15	2.40	4.40	-0.52	0.30	เห็นด้วยมาก
ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	3.98	0.85	13.72	1.00	5.00	-1.16	2.04	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และตัวแปรสังเกตทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.54, df = 1, p-value = 0.21, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) จากข้อมูลสถิติที่กล่าวมาสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ( $R^2$ ) ของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ได้ร้อยละ 68.00 นอกจากนี้ตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ( $R^2$ ) ของตัวแปรสุขภาวะทางจิต ได้ร้อยละ 71.00

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า อิสระแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $\beta = 0.40, p < 0.05$ ) ความสามารถ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $\beta = 0.71, p < 0.05$ ) และสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $\beta = 0.45, p < 0.05$ ) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรสุขภาวะทางจิต พบว่า อิสระแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $\beta = 0.44, p < 0.05$ ) ความสามารถ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต ( $\beta = 0.09, p > 0.05$ ) และสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $\beta = 0.28, p < 0.05$ )

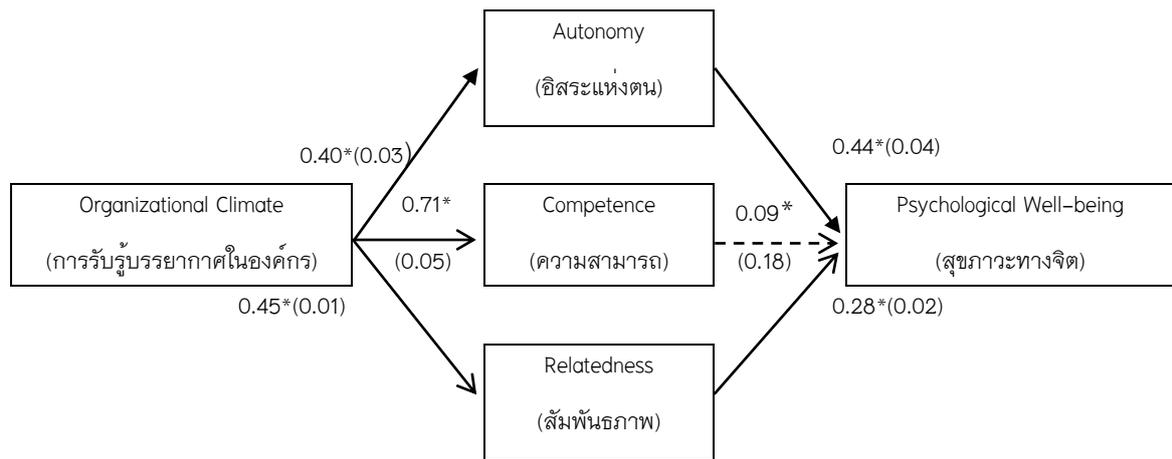
จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน นอกจากนี้เมื่อทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรสุขภาวะทางจิตด้วยวิธีการวิเคราะห์ bootstrapping (Preacher & Hayes, 2004) โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ

ประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% (95% bias corrected confidence intervals) ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff = 0.29, CI = [0.05, 0.28]) ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff = 0.15, CI = [0.17, 0.45]) และตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff = 0.33, CI = [0.07, 0.31]) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบข้างต้นสนับสนุนบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการรับรู้บรรยากาศในองค์กร กับตัวแปรตามสุขภาวะทางจิต รายละเอียดดังตาราง 2 และ ภาพประกอบ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรเหตุ	การรับรู้บรรยากาศในองค์กร			สุขภาวะทางจิต		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
อิสระแห่งตน	0.40*	0.40*	-	0.44*	0.44*	-
ความสามารถ	0.71*	0.71*	-	0.09	0.09	-
สัมพันธภาพ	0.45*	0.45*	-	0.28*	0.28*	-
R-Square	0.68			0.71		



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอแล้วในข้างต้น มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. สภาพการณ์ของสุขภาวะทางจิต และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร สุขภาวะทางจิต มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าระหว่าง 2.38–4.04 โดยตัวแปรการมีเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $M = 4.04$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมา คือ ตัวแปรความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.85$ ) ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ( $M = 3.83$ ,  $SD = 0.43$ ) ตัวแปรการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ( $M = 3.59$ ,  $SD = 0.39$ ) ตัวแปรการยอมรับตนเอง ( $M = 2.98$ ,  $SD = 0.54$ ) และตัวแปรความเป็นตัวของตัวเอง ( $M = 2.38$ ,  $SD = 0.84$ ) ตามลำดับ บ่งบอกว่า พยาบาลวิชาชีพ มีสภาวะที่บุคคลได้รู้ว่าคุณสามารถทำในสิ่งที่ต้องการ และทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ สามารถเป็นตัวของตัวเอง ภูมิใจกับการกระทำของตนเอง มั่นใจในตนเอง โดยมีพัฒนาการทางจิตใจที่ดี ฟังพอใจกับประสบการณ์ชีวิตในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ไม่ได้รวมถึงสถานการณ์ที่กำลังเผชิญในปัจจุบัน สุขภาวะทางจิตใจไม่เพียงแต่หมายถึงการปราศจากปัญหาทางสุขภาพจิต แต่ยังหมายถึงการมีสภาวะทางบวกในด้านต่างๆของชีวิต มีสุขภาวะทางจิตที่ดี คือ การที่มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมตนเองได้ เปี่ยมด้วยชีวิตชีวา มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความกังวลหรือความซึมเศร้าน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีตรา ทองมา และสุวิณี วิวัฒน์วานิช (2560) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจสูงสุดที่ทำให้จิตใจมั่นคงในการดำเนินชีวิต รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ในด้านสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็มีความเกี่ยวข้อง เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลมักทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องอาศัยการพูดคุย ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน อาศัยความร่วมมือซึ่งกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ดวงทิพย์ และภาสกร เดวิซพงศ์ (2562) พบว่า ความพอใจทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าระหว่าง 3.78–4.10 โดยตัวแปรความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $M = 4.10$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมา คือ ตัวแปรการสนับสนุน ( $M = 3.96$ ,  $SD = 0.67$ ) ตัวแปรโครงสร้าง ( $M = 3.87$ ,  $SD = 0.52$ ) ตัวแปรความรับผิดชอบ ( $M = 3.86$ ,  $SD = 0.48$ ) และตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $M = 3.78$ ,  $SD = 0.52$ ) บ่งบอกว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน ที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทั้งด้านจิตใจและกายภาพ ได้รับการสนับสนุน โดยเน้นงานฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญกับการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่เรามุ่งจะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นนั้นก็ควรใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรด้วยการฝึกอบรมต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งงานรักที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐกิตติ์ บุญพิสัยสุไคทิน และ ชนะพล ศรีฤาชา (2564) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน โมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้นอกจากจะมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่สนับสนุนแนวคิดของทฤษฎีการกำหนดตนเอง 3 ประเด็น ของ Ryan & Deci (2006) ที่ได้เสนอว่าถ้าต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ต้องทำให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) 3 ประการก่อน ได้แก่ การมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะสร้างแรงจูงใจภายนอกแบบบูรณาการ (integration extrinsic motivation) ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน ความต้องการเหล่านี้กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งพื้นฐานของความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ มีรายละเอียดดังนี้ 1) การมีอิสระแห่งตน (Autonomy) เป็นความต้องการในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยมีการสนับสนุน การจัดการ และการตัดสินใจที่เกิดจากตนเองผู้เดียว ไม่ได้ถูกควบคุมหรือกดดันจากบุคคลอื่นๆ การกำหนดตนเองมีการให้นิยามไว้หลายความหมาย เช่น มีอิสระในการทำงาน และสามารถเลือกแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานได้ มีโอกาสในการทำงานที่เหมาะสม การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้สามารถทำงานและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว รับรู้ถึงการกำหนดตนเองและความรับผิดชอบต่องานของตน กล่าวคือ หากพนักงานได้รับการตอบสนองด้านความต้องการมีอิสระในระดับที่เกิดความพึงพอใจ จะส่งผลให้รู้สึกอิสระ เกิดการรับรู้ทางเลือกที่ตนเองมีในการทำงาน รวมทั้งการได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการมีอิสระแห่งตน เกี่ยวข้องกับภาวะมีสุขภาวะทางจิตที่ดี เกิดการเรียนรู้ เกิดความสำเร็จ และการพัฒนาตนเองไปในทางบวก (Goodale, Koerner & Roney, 1997) 2) การมีความสามารถ (Competence) เป็นความสามารถในการรู้สึกมีประสิทธิภาพในสิ่งที่ทำ เมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีความสามารถพอจะรู้สึกถึงความเชี่ยวชาญในสภาพแวดล้อมของตนและรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน ความสามารถจะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกทักษะในความท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ถ้างานยากเกินไปหรือง่ายเกินไป ความรู้สึกของความสามารถจะลดลง มนุษย์มีความเชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จในพฤติกรรมที่สามารถกำหนดความสามารถ กล่าวคือ เป็นระดับการรับรู้ทักษะในการทำงาน เมื่อระดับการรับรู้ความสามารถของมนุษย์สูง บุคคลนั้นจะมีระดับความยึดมั่นในพฤติกรรมในการไปสู่เป้าหมายที่มากขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย มนุษย์สามารถรู้สึกถึง

ความสามารถ เมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นใจในความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จ (Spreitzer, 1995) และ 3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness) เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความใกล้ชิด มีความเชื่อมโยง หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รู้สึกถึงความห่วงใยจากการกระทำของบุคคลอื่น รู้สึกอบอุ่น รับรู้ถึงการได้มีส่วนร่วม ความเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองซึ่งเกิดจากบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นพนักงานและงานขององค์กร ในบริบทของความต้องการที่บุคคลต้องการสัมพันธ์กับงาน ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และความสัมพันธ์ของคนกับคน เป็นความต้องการใกล้ชิด ความรู้สึกห่วงใย เนื่องจากต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และการมีผลงานที่ดี เป็นการสร้างความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น และตนเองกับงาน ส่งผลทางบวกกับการมีแรงจูงใจในงาน (Ryan & Deci, 2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jasmine (2020) พบว่า การมีอิสระแห่งตน การพัฒนาตนเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และการยอมรับในตนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ด้านความอบอุ่น และ 5) ด้านการสนับสนุน

อิสระแห่งตน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออก ซึ่งความสามารถที่บุคคลใช้ความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจด้วยการกำกับตนเองโดยไม่ยอมที่จะถูกครอบงำทางสังคมแต่

สามารถยอมรับอิทธิพลจากภายนอกได้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) อิสระแห่งตนด้านความคิด 2) อิสระแห่งตนด้านอารมณ์ และ 3) อิสระแห่งตนด้านการกระทำ

ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความพร้อมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ ด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ ตามการรับรู้ของบุคคล

สัมพันธภาพ (Relatedness) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีคนให้ความสำคัญ ได้รับความหวังใจ และได้รับการปฏิบัติอย่างอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลใกล้ชิด

สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง และต่อสถานการณ์ในอดีต หรือเหตุการณ์ที่เผชิญอยู่ ตามการรับรู้และตัดสินใจด้วยตนเอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) การยอมรับตนเอง 2) การมีเป้าหมายในชีวิต 3) ความเป็นตัวของตัวเอง 4) การพัฒนาตนเอง 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และ 6) การมีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม

## สรุป

จากการศึกษาพบว่า 1) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร อิสระแห่งตน ความสามารถ สัมพันธภาพ และสุขภาวะทางจิต ทุกโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยผ่านอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความสามารถในการปรับสุขภาวะทางจิต ดังนั้น โรงพยาบาล ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ทำงานกันอย่างชัดเจน มีมาตรฐานในการดูแลรักษาคนไข้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร ปรับปรุงให้หน่วยงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างกันเสมอ และเปิดโอกาสพยาบาลวิชาชีพให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2. เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ อิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ สามารถอธิบายสุขภาวะทางจิต ได้ดี ดังนั้น โรงพยาบาล ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความมั่นใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามเพื่อเป้าหมายองค์การ สามารถควบคุมตนเองให้ทำตามเป้าหมายที่กำหนดได้ มีวางแผนและสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ และมีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สุขภาวะทางจิตทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นโรงพยาบาล ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้ มีความภูมิใจที่ตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆ และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสิ่งที่อยู่แวดล้อมให้ดีขึ้นได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาโมเดลการปรับตัวในครั้งต่อไป ควรพิจารณาเลือกใช้ตัวแปรปัจจัยทางบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาร่วมศึกษาในโมเดลโครงสร้าง เช่น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้ ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

2. เนื่องจากข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างและเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ไม่สามารถศึกษาไปถึงผลลัพธ์ของสุขภาวะทางจิตในด้านอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มเติมตัวแปรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ได้อีกด้วย

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในรูปแบบโมเดลพหุกลุ่ม (multi-group modeling) เปรียบเทียบระหว่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบริบทและเป็นการติดตามศึกษาความเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของสุขภาวะทางจิตต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- จิตภา ดวงทิพย์ และ ภาสกร เติชพงค์. (2562). ปัจจัยพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เชษฐกิตต์ บุณพลิชฐโคธิน และ ชนะพล ศรีฤชา. (2564). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 14(1), 441-449.
- นัยนา แสงทอง. (2555). ความเครียดและความเหนื่อยหน่าย ในงานของพยาบาลวิชาชีพ(วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญลือ วงษ์ท้าว. (2551). ขับเคลื่อนไปด้วยพลังใจที่ยิ่งใหญ่ ในองค์กรแห่งความมีชีวิตชีวา ใน HA Forum Guidbook ปลุกชีวิตให้องค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

- ปวิตรา ทองมา และ สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2560). ปัจจัยทำนายสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 29(3),  
30–41.
- Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 815–824.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple correlation/regression analysis for the social sciences*. In: Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Goodale, J. C., Koerner, M., & Roney, J. (1997). Analyzing the impact of service provider empowerment on perceptions of service quality inside an organization. *Journal of Quality Management*, 2(2), 191–215.
- Hall, D. T., & Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340–350.
- Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006) *Multivariate Data Analysis*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Jasmine, T.M. (2020). Psychological well-being–male and female nurses. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(4), 696–707.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate* [By] George H. Litwin [And] Robert A. Stringer, Jr. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717–731.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will?. *Journal of Personality*, 74(6), 1557–1586.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.